

Iwetta ANDRUSZKIEWICZ

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

## **Polityka równości płci – wybrane aspekty**

Transformacja ustrojowa rozpoczęta w Polsce w 1989 roku przyniosła szereg zmian nie tylko w obszarze życia politycznego, społecznego, ale także gospodarczego, co w konsekwencji doprowadziło do szeregu zmian zachodzących na rynku pracy. Dotychczasowe niedobory siły roboczej i nadwyżki popytu na pracę ustąpiły nadwyżką podaży pracy i zwiększającemu się bezrobociu zwłaszcza wśród kobiet. Bezrobocie należy do największych problemów współczesnego świata. „Przez cały XX wiek zjawisko to znajdowało się w centrum debat społecznych, ekonomicznych i politycznych [...]. Wynika to z różnorodnych, dalekosiężnych skutków bezrobocia, odczuwalnych zarówno przez osoby bezrobotne, jak i przez całe społeczeństwa” (Kwiatkowski, 2002, s. 77).

Kemal Dervis, Administrator UNDP, w swoim przemówieniu z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet stwierdził: „Brak pełnego uczestnictwa kobiet w życiu społecznym oznacza stratę dla wszystkich członków społeczeństwa. Światowi liderzy w Dokumencie Końcowym Światowego Szczytu ONZ w 2005 roku jednoznacznie stwierdzili, że poprawa sytuacji kobiet oznacza poprawę sytuacji wszystkich. Równość jest czymś więcej niż jedynie słusznym celem, jest sprawdzonym instrumentem wspierania rozwoju społecznego”.

Warto podkreślić, iż działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn są jednym z centralnych priorytetów działań wielu organizacji. W 2000 roku promowanie równości płci i awansu społecznego kobiet zostało uznane za jeden z ośmiu Milenijnych Celów Rozwoju, światowych zobowiązań na rzecz harmonijnego rozwoju podjętych przez przywódców 189 państw, w tym także Polski. Polska przyjmując Deklarację Pekingską zobowiązała się do stosowania zasady gender mainstreaming we wszystkich działaniach podejmowanych na szczeblu rządowym czy lokalnym. Zasada równości i zakazu dyskryminacji znajduje swe odzwierciedlenie w unijnych źródłach prawa: w prawie pierwotnym, w prawie wtórnym (dyrektywach) i orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Natomiast wśród unijnych dokumentów politycznych wskazać należy na: Kartę Praw Podstawowych, Kartę Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników, a także programy i zalecenia.

Fundamentalnym aktem prawnym, na który należy wskazać i jednocześnie niezbędnym w dalszych rozważaniach jest Traktat o Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE z 2012 r., nr C 326, s. 1), w którym w artykule 2 zawarto zapis, iż Unia opiera się na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości, państwa prawnego, jak również poszanowania praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości. Wartości te są wspólne Państwom Członkowskim w społeczeństwie opartym na pluralizmie, niedyskryminacji, tolerancji, sprawiedliwości,

solidarności oraz na równości kobiet i mężczyzn (ibidem, Artykuł 2). Także treść artykułu 3 nawiązuje do zakazu dyskryminacji i wsparcia równości pomiędzy kobietami i mężczyznami. Natomiast w artykule 6 znajduje się zapis informujący o potwierdzeniu praw, wolności i zasad określonych w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej z dnia 7 grudnia 2000 roku. Uprawnienia określone w Karcie nie poszerzają kompetencji Unii. Z kolei, Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej w artykule 19 zawiera zapis, iż Rada, stanowiąc jednomyślnie zgodnie ze specjalną procedurą ustawodawczą i po uzyskaniu zgody Parlamentu Europejskiego, może podjąć środki niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną (Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dz. Urz. UE z 2012 r., nr C 326, s. 1). Warto podkreślić, iż artykuł 3 powyższego Traktatu obliguje Unię, aby we wszystkich swoich działaniach zmierzała do eliminacji nierówności, a także wspierania równości pomiędzy kobietami i mężczyznami. W tym kontekście warto wskazać na zasadę gender mainstreaming i gender budgeting. Celem gender budgeting jest konstruowanie budżetów z uwzględnieniem równości płci. Równość kobiet i mężczyzn w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy gwarantuje artykuł 153. Wskazuje on także na istotę stosowania i upowszechniania działań pozytywnych i praktycznych w celu osiągnięcia równości. Dla zapewnienia równości kluczowy jest artykuł 157, który zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej lub żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości. W takim rozumieniu równość wynagrodzeń bez dyskryminacji ze względu na płeć oznacza, że wynagrodzenie przyznane za taką samą pracę na akord jest określane na podstawie takiej samej jednostki miary oraz że wynagrodzenie za pracę na czas jest takie samo na tym samym stanowisku (ibidem). Definiuje on również czym jest wynagrodzenie (płaca lub uposażenie, inne korzyści w gotówce lub naturze otrzymywane od pracodawcy bezpośrednio lub pośrednio związane z pracą). W artykule powyższym znajduje się także zapis, iż w celu zapewnienia pełnej równości między kobietami i mężczyznami w życiu zawodowym zasada równości traktowania nie stanowi przeszkody dla Państwa Członkowskiego w utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących specyficzne korzyści, zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania.

W 1996 roku Komisja Europejska ogłosiła komunikat *Włączanie równości kobiet i mężczyzn do wszystkich strategii i działań politycznych Wspólnoty*. Komisja Europejska przyjęła propozycję włączania problematyki równości płci jako jej uzupełnienie. Włączanie problematyki równości płci do nurtu głównego polityki obejmuje nie tylko wszelkie działania zmierzające do promowania równości – wprowadzając w życie środki specjalne na rzecz pomocy kobietom – lecz także mobilizację wszelkich polityk o bardziej ogólnym charakterze oraz środków specjalnych w celu osiągnięcia równości przez aktywne i otwarte uzupełnianie na etapie planowania potencjalnych skutków dla sytuacji kobiet i mężczyzn (perspektywa płci). Oznacza to systematyczne badanie działań i polityk oraz uwzględnianie możliwych skutków przy ich definiowaniu i realizacji (Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities, Komisja Europejska, COM1996, 67 – wersja ostateczna). Przełomowym

dokumentem w tym zakresie jest Traktat amsterdamski podpisany w 1997 roku. W ramach realizacji jego postanowień kraje członkowskie zostały zobowiązane do wprowadzenia nowej strategii politycznej – gender mainstreaming, zrównującej prawa kobiet i mężczyzn na wielu płaszczyznach. Zgodnie z artykułem 2 i 4 – zadaniem wspólnoty jest, poprzez ustanowienie wspólnego rynku i unii gospodarczo-walutowej i prowadzenie wspólnych polityk lub działań określonych w Artykułach 3 i 4, przyczynianie się w całej Wspólnocie do harmonijnego, zrównoważonego i trwałego rozwoju działań gospodarczych, wysokiego poziomu zatrudnienia i opieki społecznej, równości pomiędzy kobietami i mężczyznami, trwałego i nie-inflacyjnego wzrostu, wysokiego stopnia konkurencyjności i zbieżności wyników gospodarczych, wysokiego poziomu ochrony i podniesienia jakości środowiska naturalnego, podnoszenia stopy życiowej i jakości życia, spójności ekonomicznej i społecznej oraz solidarności pomiędzy Państwami Członkowskimi. W artykule 4 podkreślono, iż we wszystkich wymienionych czynnościach Wspólnota dąży do sprzeciwiania się nierówności i promowania równouprawnienia mężczyzn i kobiet (Traktat amsterdamski). Problematyka równości została także zawarta w artykule 13 i 141 Traktatu. Artykuł 13 w swojej treści zawiera zakaz dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Z kolei, w artykule 141 określono stosowanie działań pozytywnych – wprowadzania rozwiązań i środków prawnych przewidujących specjalne prerogatywy dla nieproporcjonalnie nisko reprezentowanej płci, w celu ułatwienia jej przedstawicielom wykonywania pracy zawodowej.

Od początku istnienia europejskiej strategii zatrudnienia równość płci pozostawała jej głównym celem. Postrzega się ją jako instrument służący realizacji celów strategii lizbońskiej w zakresie wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. W wytycznych dotyczących zatrudnienia stosowanych w cyklu lizbońskim 2005–2008 podkreśla się, iż we wszystkich działaniach zagwarantować należy włączenie problematyki równości płci do głównego nurtu polityki oraz promowanie równości płci (*Podręcznik włączania*, 2008, s. 8).

W 1948 roku w Deklaracji Praw Człowieka, zostały uregulowane podstawowe prawa i wolności jednostki. Prawa człowieka mogą być klasyfikowane w wielu kategoriach. Powszechnie przyjętą się podział na prawa obywatelskie i polityczne z jednej strony oraz prawa gospodarcze, społeczne i kulturowe z drugiej. Początkowo zakładano, że obie kategorie praw znajdą odzwierciedlenie w jednym dokumencie, ostatecznie zostały one umieszczone w dwóch różnych dokumentach, które stanowią uzupełnienie Deklaracji Praw Człowieka: Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych (Dz. U. 1977, Nr 38, poz. 167), a także Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (Dz. U. 1977, Nr 38, poz. 169).

Do kluczowych dokumentów politycznych regulujących kwestie równościowe zaliczyć należy także Wspólnotową Kartę Podstawowych Socjalnych Praw Pracowników przyjętą w 1989 roku. W powyższym dokumencie warto wskazać na fakt, iż podstawowym prawem socjalnym pracownika jest prawo do równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz prawo do walki z dyskryminacją. W 2000 roku została także przyjęta Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, która w artykule 21 zakazuje jakiegokolwiek dyskryminacji z takich powodów jak: płeć, rasa, kolor skóry, pochodzenie etniczne i społeczne, cechy genetyczne, język, religia lub przekonania, opinie poli-

tyczne lub wszelkie inne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientacja seksualna.

Prawa człowieka podlegają wielu szczegółowym analizom i opracowaniom. Odnosząc się do najprostszej klasyfikacji najczęściej wskazuje się na prawa obywatelskie i polityczne, wśród których wskazać należy na: prawo do życia, prawo do wolności i bezpieczeństwa ekonomicznego, prawo do rzetelnego procesu sądowego, prawo do prywatności, prawo do swobodnego przemieszczania się, prawo do zrzeszania się i pokojowego gromadzenia się, prawo do udziału w życiu publicznym, wolność wyznania oraz wyrażania własnych poglądów, wolność od tortur i od niewolnictwa. Uwzględniając powyższą klasyfikację do praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych zaliczono: prawo do pracy, wolności przynależne związkom zawodowym, prawo do życia na godnym poziomie – włączając w to wyżywienie, ubranie oraz zamieszkanie, prawo do opieki medycznej, prawo do edukacji oraz do udziału w życiu kulturalnym.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz. U. 1997, Nr 78, poz. 483) zawiera zapis, iż „przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych” (art. 30). Wyrażona w art. 32 Konstytucji zasada równości wobec prawa w zgodnej opinii doktryny uznawana jest za *lex generalis* dla pozostałych norm konstytucyjnych dotyczących równości i ją konkretyzujących (Banaszak, 2008, s. 486–487). Zgodnie z powyższym artykułem wszyscy są równi wobec prawa. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Zakres podmiotowy powyższej równości jest bardzo szeroki. Objęty jest nią każdy bez względu na swoją sytuację prawną (Łabno, 2006, s. 41).

Polityka równości płci jest polityką horyzontalną, obowiązuje we wszystkich działaniach władz publicznych, a także wszędzie tam, gdzie ma miejsce wykorzystanie środków publicznych. Z jednej strony zasada gender mainstreaming obejmuje wszystkie zagadnienia na których skupia się polityka państwa, województwa, powiatu czy gminy, z drugiej powinna znaleźć odzwierciedlenie w projektach realizowanych przez instytucje sektora pozarządowego czy prywatnego, które korzystają ze środków publicznych. Zgodnie ze strategią gender mainstreaming, kwestie równości płci powinny być brane pod uwagę i uwzględniane na wszystkich etapach tworzenia i wdrażania danej polityki, projektu czy programu. Zasada powyższa ma być gwarancją jakości, poziomu i trwałości wszelkich przedsięwzięć społecznych ponieważ szerzej uwzględnia różnicowanie społeczeństwa. Celem polityki równości jest rzeczywiste wyrównanie sytuacji życiowej kobiet i mężczyzn, czyli równość płci. Równość płci jest rozumiana jako stan, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i obowiązki, oraz gdy mają oni równy dostęp do zasobów (środki finansowe, szanse rozwoju), z których mogliby korzystać (*Polityka równości płci*, 2006, s. 131).

W ostatnich latach przedmiotem ożywionej debaty realizowanej przez nauki społeczne jest kwestia zwiększania udziału kobiet w życiu publicznym. Polityka równości płci może stanowić wyzwanie dla organizacji pozarządowych, instytucji rynku pracy, władz lokalnych, instytucji państwowych czy przedsiębiorstw. Co do pryncypiów nale-

ży uznać, iż zwiększenie liczby kobiet biorących aktywny udział w polityce czy gospodarce jest uzasadnione. O równości płci postulowali już w starożytności Hipparchia i Platon, który już w IV wieku p.n.e. oznajmił, że kobiety podobnie jak mężczyźni mogą stać się władcami państwa lub pełnić w nich różne odpowiedzialne funkcje (Tokarczyk, 2000, s. 489). W okresie Oświecenia pojawia się postulat równości płci. Jednym z rezultatów rewolucji francuskiej i amerykańskiej (warto zauważyć, iż Amerykanka Abigail Smith Adams za swoje radykalne przekonania została wyśmiana przez członków Kongresu, Francuzka Olimpia de Gouges, autorka Deklaracji Praw Kobiet została za swoje poglądy zgilotynowana) jest postulat równouprawnienia przejawiający się w tym okresie w przyznaniu praw wyborczych, który nie został spełniony (Majewska, 2009, s. 23).

Kwestie pełnego równouprawnienia kobiet i mężczyzn to jeden z filarów polityki społecznej i prawa Unii Europejskiej. Jest to również warunek konieczny do realizacji celów Unii Europejskiej w zakresie wzrostu, zatrudnienia i spójności społecznej. Standardy Wspólnoty dotyczące równego traktowania powstawały od 1957 roku (Snarska, 2008, s. 212). W Traktacie Wspólnot nie umieszczono katalogu praw zasadniczych. Z artykułu 141 TWE wynika, iż w celu zapewnienia pełnej równości między kobietami i mężczyznami w życiu zawodowym zasada równości traktowania nie stanowi przeszkody dla Państwa Członkowskiego w utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących specyficzne korzyści, zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania (Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską – wersja skonsolidowana, Dz. U. C 321E z 29 grudnia 2006 r., art. 137).

Zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn mająca swoje źródło w traktatach znalazła odzwierciedlenie w kilku dyrektywach, które koncentrują się na następujących obszarach:

- równość w wynagrodzeniu (Dyrektywa Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 roku w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn, Dz. U. WE nr L 45 z 19 lutego 1975 r., s. 19);
- równość w dostępie do rynku pracy;
- równość w zakresie uprawnień do zabezpieczenia społecznego (Dyrektywa Rady 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978 roku w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, Dz. U. nr L 6 z 10 stycznia 1979 r., s. 24);
- urlopów macierzyńskich;
- urlopów rodzicielskich (Dyrektywa Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP, ETUC, Dz. U. nr L 145 z 19 czerwca 1996 r., s. 4);
- zdrowia i bezpieczeństwa;
- pracy w mniejszym wymiarze;
- ciężaru dowodów.

Stwierdzić należy, że chociaż zasada niedyskryminacji jest ogólną regułą prawa UE to jednak przepisy dotyczące bezpośrednio rynku pracy w prawodawstwie wtórnym,



w których zakazuje się jakiegokolwiek dyskryminacji zostały wprowadzone w latach 70-tych dwudziestego wieku. W tym kontekście wskazać należy na Dyrektywę Rady z dnia 10 lutego 1975 roku (Dyrektywa Rady 75/117/EWG). W artykule 119 Traktatu zawarto zasadę równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn, określoną jako „zasadę równości wynagrodzeń”, która oznacza zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o równej wartości. W szczególności w przypadku, gdy ustalanie wynagrodzeń odbywa się w oparciu o system zaszerzegowania pracowników, musi on być oparty na tych samych kryteriach w odniesieniu do kobiet i mężczyzn oraz musi być sporządzony w taki sposób, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację ze względu na płeć (Dyrektywa L 045, 19/02/1975). Powyższy zapis prawny stanowił podstawową normę prawną promującą równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej. Miał on ogromny wpływ na rozwój równości w pracy dzięki faktowi, że w trakcie jego opracowania został przesunięty z pozycji zagadnienia ekonomicznego Traktatu polityki społecznej, zajmując w ten sposób strategiczną pozycję w rozwoju polityki społecznej, ukierunkowanej na usuwanie nierówności z powodu płci i na zharmonizowanie warunków pracy we wszystkich krajach członkowskich (Hoskyns, 1996, s. 43). W 1974 roku Unia przyjęła program socjalny z 2-letnim okresem wdrożenia. Jako główny cel tego programu przyjęto zwiększenie udziału w rynku pracy takich grup jak kobiety, niepełnosprawni, emigranci (ibidem, s. 82–83). W tym okresie stwierdzić należy, iż wzrasta liczba realizacji programów dotyczących równouprawnienia kobiet na rynku pracy.

W 1976 roku zostaje przyjęta kluczowa Dyrektywa Rady z dnia 9 lutego 1976 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy, w której zasadę równego traktowania zdefiniowano jako brak dyskryminacji ze względu na płeć, tak bezpośredniej jak i pośredniej w szczególności przez odniesienie do stanu cywilnego lub rodzinnego (Dyrektywy Rady nr 76/207/EWG z dnia 9 lutego w sprawie wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy, Dz. Urz. WE nr L39 z 14 lutego 1976 r., art. 2, s. 40). Kolejnym aktem prawnym była Dyrektywa w sprawie zabezpieczenia społecznego nr 79/17 z dnia 19 grudnia 1979 roku dotycząca progresywnego wdrażania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn do ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego.

W 2002 roku Parlament Europejski i Rada przyjęły kolejną dyrektywę, która zmieniła postanowienia Dyrektywy nr 76 i dotyczyła wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dyrektywa 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2003 roku, Dz. Urz. WE L 269 z 5 października 2002 r., s. 15). Przepisy dotyczące ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć zostały początkowo uregulowane Dyrektywą z dnia 15 grudnia 1997 roku (Dyrektywa Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 roku, Dz. Urz. WE L 14 z 20 stycznia 1998 r., s. 6). Dyrektywy powyższe zostały skonsolidowane w jedną Dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania ko-

biet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 204 z 26 lipca 2006 r., s. 23). Zgodnie z definicją przyjętą przez kraje członkowskie Unii Europejskiej dyskryminować to różnicować, bądź też traktować odmiennie dwie osoby lub sytuacje w przypadku, kiedy nie ma podstaw do ich różnego traktowania, albo też traktować w identyczny sposób sytuacje, które są w rzeczywistości różne. Pojęcie słowa dyskryminacja pochodzi z języka łacińskiego, w którym termin *discrimino* oznacza dzielić, rozdzielić. W odniesieniu do rynku pracy w literaturze przedmiotu używa się pojęcia dyskryminacja ekonomiczna. Zjawisko to może być rozumiane jako sytuacja, w której mamy do czynienia z nierównym traktowaniem pracowników o porównywalnej wydajności pracy, legitymujących się porównywalnym poziomem wykształcenia, o porównywalnym stażu pracy, doświadczeniu zawodowym i zdolnościach. Dyskryminacja oznacza przypadki występowania zróżnicowania sytuacji zawodowych kobiet i mężczyzn na niekorzyść tych pierwszych wynikające z zastosowania różnych kryteriów oceny, a więc nierówności miar bądź oferowania różnych możliwości rozwoju osobom o podobnych cechach społeczno-zawodowych i demograficznych (Kalinowska-Nawrotek, 2003). Dyskryminować to różnicować, bądź traktować odmiennie dwie osoby lub sytuacje w przypadku, kiedy nie ma podstaw do ich różnego traktowania, albo też traktować w identyczny sposób sytuacje, które są w rzeczywistości różne (*Zwalczanie dyskryminacji. Podręcznik szkoleniowy*, 2006, s. 14). Problem z ustaleniem faktu czy dyskryminacja bezpośrednia miała miejsce polega na tym, że nie zawsze łatwo jest ustalić grupę osób lub jednostkę, która może być podstawą do porównania, czy wystąpił przypadek dyskryminacji. Czasami znalezienie właściwego obiektu porównawczego okazuje się niemożliwe, wówczas odwołuje się do hipotetycznego obiektu porównawczego (ibidem). W rozdziale II a Kodeksu pracy zawarto następujące ujęcie dyskryminacji bezpośredniej – występuje ona wówczas, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych szczegółowo w art. 183a, paragrafie pierwszym był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. H. Domański definiuje dyskryminację jako utrzymywanie się nierówności między mężczyznami i kobietami (w zarobkach, pozycji zawodowej, stanowisk) nawet wówczas, gdy reprezentanci obojga płci nie różnią się między sobą pod względem rozmaitych obiektywnych wskaźników, które mogłyby obniżać pozycję kobiet (Domański, 1999, s. 33). I. Boruta stwierdza, że poprzez wprowadzenie zakazu dyskryminacji i nakazu równości traktowania ustawodawca ograniczył przekrojowo obszary wolne dotąd od ingerencji Państwa, zwane obszarami swobód kontaktowych obejmujące swobodę zawarcia lub nie zawarcia umowy, dopuszczalność wyboru formy umowy, swobodę doboru pracownika, swobodę kształtowania treści umowy, swobodę rozwiązania umowy (Boruta, 1996, s. 31).

Warto również podkreślić, iż dyrektywą ramową jest Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku, która ustanawia ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z 2 grudnia 2000 r., s. 16). Artykuł 3 dyrektywy ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy chroni przed dyskryminacją w następujących dziedzinach:

- dostępie do zatrudnienia, samozatrudnienia i pracy (łącznie z awansem);
- dostępie do poradnictwa zawodowego oraz szkoleń zawodowych;

- warunkach zatrudniania i pracy, w tym zwolnienia i płaca;
- członkostwie w zawodowych organizacjach pracowników i pracodawców (*Zwalczanie dyskryminacji. Podręcznik szkoleniowy*, 2006, s. 16).

Z kolei, artykuł 3 Dyrektywy 2000/43/WE zapewnia o wiele szerszą ochronę przeciwko dyskryminacji, obejmując:

- dostęp do zatrudnienia, samozatrudnienia i pracy (łącznie z awansem);
- dostęp do poradnictwa zawodowego oraz szkoleń zawodowych;
- warunki zatrudniania i pracy, w tym zwolnienia i płaca;
- członkostwo w zawodowych organizacjach pracowników i pracodawców;
- edukację;
- ochronę społeczną, łącznie z zabezpieczeniem społecznym i opieką zdrowotną;
- świadczenia socjalne;
- dostęp do dóbr i usług publicznie dostępnych, włącznie z zakwaterowaniem (ibidem).

Warto zauważyć, iż dyrektywy nie zakazują Państwom Członkowskim zapewnienia ochrony przeciwko dyskryminacji w szerszym zakresie niż zakres wymagany przez dyrektywy. W trakcie transportowania dyrektyw nie może mieć miejsca obniżenie poziomu ochrony poniżej istniejącego wcześniej poziomu. Dyrektywy dopuszczają kilka wyjątków od zasady równego traktowania. Pozytywne działania mają miejsce kiedy niektóre grupy traktowane są w sposób bardziej uprzywilejowany niż inne w celu wyeliminowania lub wyrównywania niekorzyści związanych z jedną z określonych przyczyn niepełnosprawności. Dyrektywy dopuszczają możliwość odmiennego traktowania, jeśli ze względu na rodzaj działalności zawodowej wymagane jest, aby osoba ją wykonująca była rzeczywiście określonego pochodzenia etnicznego, wyznawała daną religię lub miała określony wiek. Fakt, czy dany wymóg jest istotnym i determinującym wymogiem powinien być oceniany rygorystycznie (*Równość i brak dyskryminacji. Raport roczny*, 2005, s. 9).

Wśród zbioru powyższych dokumentów warto również wspomnieć o Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej, która została uroczystie proklamowana w grudniu 2002 roku. Jest ona integralną częścią Traktatu Konstytucyjnego, w którym w artykule 21 zawarto następujący zapis: „Zakazuje się jakiegokolwiek dyskryminacji z takich powodów jak płeć, rasa, kolor skóry, pochodzenie etniczne i społeczne, cechy genetyczne, język, religia lub wyznanie, opinie polityczne lub wszelkie inne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientacja seksualna”. Z kolei, artykuł 13 Traktatu o Wspólnocie Europejskiej stanowi: „Rada może nie naruszając innych zapisów tego Traktatu i funkcjonując w ramach pełnomocnictw nadanych jej przez Wspólnotę, działając jednogłośnie na podstawie propozycji Komisji i po zasięgnięciu opinii Parlamentu Europejskiego podjąć odpowiednie działania w celu zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć, rasę czy pochodzenie etniczne, religię bądź wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”. Warto zauważyć, iż nie jest to zapis bezpośredni, lecz mający wymiar upoważnienia Unii do podjęcia działań przeciwko wymienionym powyżej formom dyskryminacji. Z treści dyrektyw wynika, iż pojęcie dyskryminacji jest różnicowane na dyskryminację bezpośrednią i pośrednią. Dyskryminacja bezpośrednia odnosi się do sytuacji, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji (szerzej powyższe pojęcie



sprecyzowano w Dyrektywie 2002/73/WE). Problem z ustaleniem faktu czy dyskryminacja bezpośrednia miała miejsce polega na tym, że nie zawsze łatwo jest ustalić grupę osób lub jednostkę, która może być podstawą do porównania, czy mamy do czynienia z przypadkiem dyskryminacji (*Zwalczanie dyskryminacji. Podręcznik szkoleniowy*, 2006, s. 14). W tym przypadku stosuje się zasadę porównania do sytuacji osoby utrzymującej, iż padła ofiarą dyskryminacji. Należy wyraźnie podkreślić, iż takie porównanie jest możliwe tylko w przypadku osób, które znalazły się w takiej samej lub podobnej sytuacji. Czasami odnalezienie właściwego obiektu porównawczego okazuje się niemożliwe, wówczas następuje odwołanie do hipotetycznego obiektu porównawczego (ibidem). Dyrektywy unijne przewidują pewne wąsko i precyzyjnie określone wyjątki. Obejmują one uzasadnione roszczenia dotyczące pracy, działania pozytywne, odpowiednie zakwaterowanie dla osób niepełnosprawnych oraz szczególne sytuacje wyjątkowe związane z dyskryminacją ze względu na wiek. Zgodnie z Dyrektywą 2000/78/WE różnicowanie może wyrażać się w postaci określenia wieku minimum, wymaganego doświadczenia zawodowego, lub wysługi lat warunkujących możliwość zatrudnienia lub dostęp do określonych korzyści związanych z tym zatrudnieniem. Natomiast z dyskryminacją pośrednią mamy do czynienia tam, gdzie ogólna zasada odnosząca się do pracujących kobiet i mężczyzn w praktyce krzywdzi znacznie więcej przedstawicieli jednej płci. Dyskryminowanie pośrednie występuje wówczas, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub realizowanego działania występują lub mogą wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej grupy pracowników wyróżnionych ze względu na wiek lub niepełnosprawność. Wprowadzenie i stosowanie powyższego pojęcia leży np. u podstaw stanowienia praw pracowników pól etatowych w każdym przypadku, gdy można rozpoznać dyskryminację ze względu na płeć. Oszczędności w kosztach są osiągnąć bardzo często kosztem pracowników etatowych. Od dyskryminacji negatywnej należy odróżnić dyskryminację o charakterze pozytywnym, której głównym celem jest usunięcie nierównowagi płci. Jako przykład warto wskazać na system kwotowy, w którym określona liczba stanowisk jest zarezerwowana dla danej płci. Zasadniczy podział dotyczący dyskryminacji przebiega wzdłuż granicy bezpośrednio lub pośrednio. Dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce wtedy gdy jedna osoba jest traktowana mniej przychylnie niż inne, w podobnej sytuacji w związku z którymś z powodów stanowiących podstawę zakazu dyskryminacji (ibidem). Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na wiek i niepełnosprawność, wynikający w Polsce z wspomnianych dyrektyw i przepisów Kodeksu pracy polega na: obowiązku równego traktowania w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na wiek i niepełnosprawność (art. 183a, paragraf 1 k.p.) ([www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/](http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/)).

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio. Imperatyw niedyskryminacji (tj. równego traktowania) jest fundamentalną zasadą dorobku wspólnotowego obejmującego całokształt prawa Unii Europejskiej. Pojęcie równości wobec prawa – isonomia – czyli równa

ochrona przez prawo powszechnie obowiązujące wywodzi się z demokracji antycznych. Jak pisał Cycero: „Jeżeli nie podoba się nam wyrównywanie majątków, jeśli nie mogą być równe zdolności wszystkich ludzi, to nie ulega wątpliwości, że obywatele tego samego państwa powinni mieć przynajmniej równe prawa” (Masternak-Kubiak, 2002, s. 94). Okres Rewolucji Francuskiej przyniósł wymierny rezultat w postaci Deklaracji Praw Człowieka i Obywatela w której znajdujemy następujący zapis: „Ludzie rodzą się i żyją wolnymi i równymi wobec prawa. Różnice społeczne mogą być jedynie potrzebą publiczną uzasadnione”, „[...] Wszyscy obywatele, będąc równymi w obliczu prawa, mają w równej mierze otwarty dostęp do wszystkich godności i bez jakiegokolwiek różnicy, wyjąwszy tej, którą zawdzięczają swym cnotom i godności [...]” (Deklaracja Praw Człowieka i Obywatela z 26 sierpnia 1789 r., Art. I i Art. VI). Warto podkreślić, iż deklaracja gwarantowała prawa naturalne człowieka w tym równy dostęp do stanowisk, urzędów publicznych. Równość w powyższej deklaracji determinuje istnienie wolności. Charakter naturalny tych praw jest ponadczasowy i niezmienny. Praktycznie żadne przeobrażenia nie nastąpiły na płaszczyźnie praw politycznych kobiet, które podejmowały działania mające na celu realne polepszenie swego stanowiska w państwie (Trzeciński, 2005, s. 81). Odpowiedzią na powyższy dokument była Deklaracja Praw Kobiety i Obywatelki napisana w 1791 roku przez Olimpię de Gouges. W swojej treści nawiązuje ona do braku równouprawnienia kobiet. W Konstytucji Jakobińskiej mającej również radykalny charakter wysunięto zasadę równości przed zasadą wolności. Równość społeczną miały gwarantować: prawo do pracy, prawo do opieki publicznej i bezpłatnej oświaty. Deklaracja powyższa definiowała równość w następujący sposób: „Równość polega na tym, że każdy ma takie same prawa”. Z kolei Konstytucja z sierpnia 1795 roku stwierdzała, że „Równość polega na tym, że prawa są takie same dla wszystkich, niezależnie od tego czy chronią czy karzą. Równość nie uznaje różnic z tytułu urodzenia ani dziedziczenia władzy”.

Potrzeba regulacji praw kobiet pojawiła się dopiero w XX wieku. W tym kontekście wskazać należy na przyjęcie w 1948 roku Deklaracji Praw Człowieka i Obywatela. Uzupełnieniem powyższego dokumentu jest Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych (Dz. U. 1977, Nr 38, poz. 167), a także Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (Dz. U. Nr 38, poz. 169). Artykuł 26 powyższego Paktu stanowi, że: „[...] Wszyscy są równi wobec prawa i są uprawnieni bez żadnej dyskryminacji do jednakowej ochrony prawnej. Jakakolwiek dyskryminacja w tym zakresie powinna być ustawowo zakazana oraz powinna być zagwarantowana przez ustawę równa dla wszystkich i skuteczna ochrona przed dyskryminacją z takich względów, jak: rasa, kolor skóry, płeć, język, religia, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuacja majątkowa, urodzenie lub jakiekolwiek inne okoliczności (ibidem, s. 9). Potwierdzenie zapisów dotyczących praw człowieka znalazło odzwierciedlenie w przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych w dniu 4 grudnia 1986 roku Deklaracji Prawa do Rozwoju, określającej prawo do rozwoju każdego człowieka jako nienaruszalne. Zawarty w niej zapis podkreśla niezależność powyższych praw: „Wszystkie prawa człowieka i podstawowe wolności są niepodzielne i wzajemnie od siebie zależne: szczególnej uwagi i pilnego rozpatrzenia wymaga implementacja, promocja i ochrona praw obywatelskich i politycznych oraz gospodarczych, socjalnych i kulturalnych”. Prawa czło-

wieka doczekały się wielu szczegółowych opracowań i analiz. Ogólnie jednak można wskazać, iż do praw obywatelskich i politycznych zaliczane są: prawo do życia, prawo do wolności i bezpieczeństwa osobistego, prawo do rzetelnego procesu sądowego, prawo do prywatności, prawo do swobodnego przemieszczania się, prawo do zrzeszania się i pokojowego gromadzenia, prawo do udziału w życiu publicznym, wolność wyznania oraz wyrażania własnych poglądów, wolność od tortur i niewolnictwa. Z kolei prawa gospodarcze, społeczne i kulturowe zawierają: prawo do pracy, wolności przynależne związkom zawodowym, prawo do życia na godnym poziomie, włączając w to: wyżywienie, ubranie oraz zamieszkanie, prawo do opieki medycznej, prawo do edukacji oraz do udziału w życiu kulturalnym ([www.unic.un.org.pl](http://www.unic.un.org.pl)).

Innym szeroko stosowanym podziałem jest rozróżnienie praw człowieka na indywidualne i kolektywne. Prawa indywidualne są przyrodzone, nienaruszalne, niezbywalne i uniwersalne. W Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka wiele praw sformułowanych jest w sposób, który czyni każdego człowieka głównym beneficjentem. Wśród nich istnieją prawa i wolności, które w żadnych okolicznościach nie mogą być zawieszone. Wśród nich warto wskazać na:

- prawo do życia;
- prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania;
- prawo każdego człowieka do uznawania wszędzie jego podmiotowości prawnej;
- zakaz stosowania tortur, niehumanitarnego lub poniżającego traktowania lub karania;
- zakaz trzymania człowieka w niewolnictwie lub poddaństwie;
- zakaz skazywania człowieka za czyn, który nie stanowił przestępstwa w chwili jego popełnienia;
- zakaz pozbawiania wolności jedynie z powodu niemożności wywiązywania się z zobowiązań umownych (*ibidem*).

Polskie rozwiązania prawne dotyczące równości znalazły odzwierciedlenie w Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej uchwalonej przez Sejm Ustawodawczy w dniu 22 lipca 1952 roku (Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej uchwalona przez Sejm Ustawodawczy w dniu 22 lipca 1952 roku, Dz. U. 1952, Nr 33, poz. 232). W art. 66 zawarto gwarancję równości w następujący sposób: „Kobieta w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej ma równe z mężczyzną prawa we wszystkich dziedzinach życia państwowego, politycznego, gospodarczego, społecznego i kulturalnego. Gwarancję równouprawnienia stanowią:

- równe z mężczyzną prawo do pracy i wynagrodzenia według zasady równa płaca za równą pracę, prawo do wypoczynku;
- do ubezpieczenia społecznego;
- do nauki;
- do godności i odznaczeń;
- do zajmowania stanowisk publicznych;
- opieka nad matką i dzieckiem, ochrona kobiety ciężarnej, płatny urlop w okresie przed porodem i po porodzie;
- rozbudowa sieci zakładów położniczych, żłobków i przedszkoli;
- rozwój sieci zakładów usługowych i żywienia zbiorowego (*ibidem*, s. 231).

Obecnie obowiązująca Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku uchwa-

lona przez Zgromadzenie Narodowe w dniu 2 kwietnia 1997 roku, przyjęta przez Naród w referendum konstytucyjnym w dniu 25 maja 1997 roku, podpisana przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 16 lipca 1997 roku, Dz. U. 1997, Nr 78, poz. 483; należy także wskazać na Rozdział I. – Rzeczpospolita, w którym znajduje się zapis o równości odnoszący się do dostępu do dóbr kultury oraz zrzeszania się w partiach politycznych) zawiera artykuł 32, który określa, iż: „Wszyscy są równi wobec prawa. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny”. Z kolei, z artykułu 33 wynika, że: „Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń” (ibidem, s. 6).

Zasada równości swe aksjologiczne uzasadnienie znajduje przede wszystkim w godności każdej osoby. Godność ta w myśl artykułu 30 Konstytucji jest nienaruszalna i stanowi źródło wolności i praw człowieka. Z drugiej strony równość jest też konieczną cechą całego systemu prawa rozumianego jako zbiór generalno-abstrakcyjnych norm. Normy tego rodzaju zakładają jednakowe traktowanie z góry nie określonej liczby adresatów w podobnych sytuacjach. Wskazane podstawy równości nie przesądzają jednak całkowicie o jej treści, która bywa przedmiotem sporów tak w doktrynie, jak i w praktyce orzeczniczej. Konstytucja w art. 32 ust. 1 stwierdza, iż wszyscy są równi wobec prawa (Sarnecki, 2002, s. 114). Wykładnia konstytucyjnej zasady równości w Polsce, przeprowadzona na podstawie bogatej literatury przedmiotu i aktów prawa międzynarodowego oraz dokonań judykatury – pozwala na stwierdzenie, iż istnieje różnica pomiędzy równością wobec prawa i równością praw. Zgodnie z taką wykładnią można przyjąć, iż zasada równości w prawie oznacza jednakową ochronę każdego podmiotu prawa przez stanowione przez państwo normy prawne oraz zakaz nieuprawnionego uprzywilejowania lub dyskryminacji przez prawo, natomiast zasada równości wobec prawa oznacza równość traktowania podmiotów w procesie stosowania norm prawnych (Wieruszewski, 1991, s. 1017–1036). W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego równość wobec prawa odnosi się do procesu stosowania prawa, tzn. chodzi o jednakowe stosowanie prawa wobec wszystkich adresatów prawa oraz do procesu stanowienia takiego prawa, które ani nie dyskryminowałoby, ani uprzywilejowałoby jego adresatów (równość formalna) (Masternak-Kubiak, 2002, s. 121). Zasada równości ma charakter uniwersalny, obejmuje każdą jednostkę, a tym samym osobę fizyczną i osobę prawną, jak również jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, bez względu na inne przesłanki jak na przykład obywatelstwo (Chmaj, 2002, s. 126). Zasada równości ma jednak istotne ograniczenia, powodujące, iż nie może być ona podstawą całego systemu prawa obowiązującego. Po pierwsze – nie uwzględnia ona złożoności charakteru stosunków prawnych, faktu, iż normy prawne często adresowane są jedynie do pewnych grup obywateli. Po drugie – zasada równości w znaczeniu formalnym nie uwzględnia tego, iż faktyczna sytuacja podmiotów prawa jest często bardzo zróżnicowana i takie samo traktowanie wszystkich prowadziłoby do naruszenia zasady sprawiedliwości (Sarnecki, 2002, s. 114). Zakres podmiotowy zasady równości

jest określony przez pojęcia „wszyscy”, „nikt”. Jest to szerokie ujęcie, któremu odpowiada typowa współcześnie kategoria „każdy”. Bez wątpienia podmiotami tej zasady są osoby fizyczne, jeżeli natomiast chodzi o osoby prawne to sytuacja wygląda bardziej skomplikowanie, aczkolwiek należy bez wyjaśniania złożoności problemu zaznaczyć, iż objęcie zasadą równość także osób prawnych (jednostek organizacyjnych) służy ochronie interesów osób fizycznych i dlatego właściwe jest szerokie ujęcie kręgu podmiotów, wobec których stosuje się tę zasadę (Łabno, 2006, s. 42).

W Artykule 2 Traktatu UE zawarto zapis, iż Unia opiera się na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości państwa prawnego, jak również poszanowania praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości. Wartości te są wspólne Państwom Członkowskim w społeczeństwie opartym na pluralizmie, niedyskryminacji, tolerancji, sprawiedliwości, solidarności oraz na równości kobiet i mężczyzn (Borchardt, 2011, s. 19). Warto jednocześnie podkreślić, iż w dalszej części powyższego dokumentu znajduje się zapis mówiący o tym, iż Unia zwalcza wykluczenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn, solidarność między pokoleniami i ochronę praw dziecka. Ustanowienie zasady równouprawnienia uniemożliwia zrezygnowanie przez kobietę i mężczyznę z równoprawnego traktowania. Realizacja tej zasady nie zależy bowiem tylko od woli konkretnej jednostki, ale jest jednoczesnym obowiązkiem spoczywającym na organach publicznych (Boć, 1998, s. 72). W tym przypadku należy wskazać na sytuację stwarzającą dla kobiet określone przywileje, których celem jest wyrównywanie istniejących nierówności. Różnicowanie sytuacji prawnej jest dopuszczalne, ale tylko wtedy, gdy przemawiają za tym istotne argumenty konstytucyjne. W tym kontekście wskazać należy na zasadę sprawiedliwości społecznej, która wyraża się w nakazie stworzenia kobiecie równoprawnej pozycji wobec mężczyzny. W rzeczywistości społecznej kobieta zajmuje z reguły słabszą pozycję, istnieje zatem konstytucyjne uzasadnienie dla wprowadzenia regulacji nadających kobiecie pewne przywileje w porównaniu z mężczyzną, gdyż jest to instrument prowadzący do zapewnienia kobiecie rzeczywistego równouprawnienia. Zgodnie z konstytucją będzie zatem tzw. uprzywilejowanie wyrównawcze mające na celu zmniejszenie nierówności występujących faktycznie w życiu społecznym między kobietami a mężczyznami. Regulacje ustanawiające takie uprzywilejowanie wyrównawcze nie mogą być traktowane jako regulacje dyskryminujące bądź faworyzujące. Tego typu uprzywilejowanie istnieje od dawna w wielu polskich regulacjach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (Masternak-Kubiak, 2002, s. 134).

Wyodrębnienie kompleksu norm prawnych wedle kryterium płci związane jest z obiektywnie istniejącymi różnicami, które wyrażają odmienne cele społeczne (budowa anatomiczna, struktura psychologiczna, macierzyństwo, opieka i wychowanie dzieci, opieka nad innymi członkami rodziny). W konsekwencji, jak pisze W. Jackowiak wobec zróżnicowanej sytuacji faktycznej, konieczne stało się zróżnicowanie sytuacji prawnej. Zapewnienie kobietom szczególnych uprawnień nie stanowi jednak naruszenia zasady równych praw, przeciwnie – pozwala na równoważenie nierównej pozycji społecznej wynikającej z odmiennych ról społecznych związanych między innymi z szeroko pojętym macierzyństwem (Jackowiak, 1996, s. 32). Prawo do pracy decyduje o tym, że prawo do minimum egzystencji jest zapewnione przez jednostki i rodziny sa-



modzielnie. Praca stanowi więc konieczny warunek prawa do subsystencji. Praca zawiera także inną dymensję – jest warunkiem rozwoju człowieka, jego samorealizacji. Przez pracę człowiek jest obecny w społeczeństwie. Pozbawiony pracy może znaleźć się poza jego nawiasem (Golinowska, 1994, s. 170).

Podstawową gwarancją ustalenia zasady równości jest zakaz dyskryminacji. W Polsce zagadnienia związane z pracą kobiet są unormowane w Konstytucji oraz w Kodeksie pracy (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – *Kodeks pracy*, Dz. U. 1975, Nr 24, poz. 141 z późn. zm.). W dziale ósmym Kodeksu pracy dokonano wyróżnienia zbioru norm o charakterze prawnym zgodnie z kryterium płci – jest to nierozdzielnie powiązane z występującymi różnicami stanowiącymi jednocześnie wyznaczniki w zakresie pełnienia odmiennych ról społecznych np. macierzyństwo, opieka i wychowanie dzieci, odmienna budowa anatomiczna. Powyższe przepisy, realizując zasady konstytucyjne, wprowadzają do katalogu podstawowych zasad prawa pracy w art. 113 k.p. zakaz dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej w zatrudnieniu. Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna. Gwarancje przestrzegania tej zasady zostały wyrażone w art. 183d i 183e k.p. Pracodawca ma obowiązek powstrzymania się od praktyk dyskryminacyjnych. Złamanie tej zasady, czyli dyskryminacja pracownika, jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia (Rączka, 2004, s. 51). Kodeks pracy w artykule 18 jednoznacznie formułuje, iż postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego (zasada uprzywilejowania pracownika) (Ustawa z dnia 26 czerwca 1979 r. *Kodeks pracy*, Dz. U. 1998, Nr 21, poz. 94 z późn. zm.). Z kolei zgodnie z treścią art. 183a pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy (ibidem, paragraf 1).

### Bibliografia

- Banaszak B. (2008), *Prawo konstytucyjne*, Beck, Warszawa.
- Boć J. (red.) (1998), *Konstytucje Rzeczypospolitej Polskiej oraz komentarz do Konstytucji RP z 1997 roku*, Wrocław.
- Borchardt K. D. (2011), *ABC prawa Unii Europejskiej*, Luksemburg.

- Boruta I. (1996), *Równość kobiet i mężczyzn w prawie w świetle prawa Wspólnoty Europejskiej. Implikacje dla Polski*, Łódź.
- Chmaj M. (2002), *Równość wobec prawa i zakaz dyskryminacji*, w: *Konstytucyjne wolności i prawa w Polsce. Zasady ogólne*, t. I, red. M. Chmaj, Kraków.
- Domański H. (1999), *Zadowolony niewolnik idzie do pracy*, Warszawa.
- Dyrektywa 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2003 roku, Dz. Urz. WE L 269 z 5 października 2002 r.
- Dyrektywa L 045, 19/02/1975.
- Dyrektywa Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 roku w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn, Dz. U. WE nr L 45 z 19 lutego 1975 r.
- Dyrektywa Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP, ETUC, Dz. U. nr L 145 z 19 czerwca 1996 r.
- Dyrektywa Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 roku, Dz. Urz. WE L 14 z 20 stycznia 1998 r.
- Dyrektywa Rady nr 76/207/EWG z dnia 9 lutego w sprawie wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy, Dz. U. WE nr L 39 z 14 lutego 1976 r.
- Dz. Urz. UE L 204 z 26 lipca 2006 r.
- Dz. Urz. WE L 303 z 2 grudnia 2000 r.
- Golinowska S. (1994), *Polityka społeczna państwa w gospodarce rynkowej*, Warszawa.
- Hoskyns C. (1996), *Integrating Gender*, London.
- Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities, Komisja Europejska, COM1996, 67 – wersja ostateczna.
- Jackowiak W. (1996), *Zmiany w zakresie ochrony praw kobiet*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 3.
- Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej uchwalona przez Sejm Ustawodawczy w dniu 22 lipca 1952 roku, Dz. U. 1952, Nr 33, poz. 232.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. 1997, Nr 78, poz. 483.
- Kwiatkowski E. (2002), *Bezrobocie – podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa.
- Łabno A. (2006), *Zasada równości i zakaz dyskryminacji*, w: *Wolności i prawa jednostki oraz ich gwarancje w praktyce*, red. L. Wiśniewski, Warszawa.
- Majewska E. (2009), *Feminizm jako filozofia społeczna*, Difin S.A., Warszawa.
- Masternak-Kubiak M. (2002), *Prawo do równego traktowania*, w: *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, red. B. Banaszak, A. Preisner, Warszawa.
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 roku, Dz. U. Nr 38, poz. 169.
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku w dniu 16 grudnia 1966 r., Dz. U. 1977, Nr 38, poz. 167.
- Podręcznik włączania problematyki równości płci do głównego nurtu polityk. Zatrudnienie, integracja społeczna i ochrona socjalna* (2008), Luksemburg.
- Polityka równości płci w praktyce. Podręcznik* (2006), Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr, Warszawa.
- Rączka K. (2004), *Podstawowe zasady prawa pracy*, w: *Kodeks pracy – komentarz*, red. Z. Salwa, Warszawa.
- Równość i brak dyskryminacji. Raport roczny 2005* (2005), Komisja Europejska, Luksemburg.

- Sarnecki P. (red.) (2002), *Prawo konstytucyjne Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa.
- Snarska C. (red.) (2008), *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, Białystok.
- Tokarczyk R. (2000), *Współczesne doktryny polityczne*, Zakamycze, Kraków.
- Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dz. Urz. UE z 2012 r., nr C 326.
- Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską – wersja skonsolidowana, Dz. U. C 321E z 29 grudnia 2006 r., art. 137.
- Trzciński K. (2005), *Początki nowożytnego obywatelstwa w Europie...*, „Studia Europejskie”, nr 2.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – *Kodeks pracy*, Dz. U 1975, Nr 24, poz. 141 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1979 r. *Kodeks pracy*, Dz. U. 1998, Nr 21, poz. 94 z późn. zm.
- Wieruszewski R. (1991), *Prawo do udziału w życiu kulturalnym*, w: *Prawa człowieka, model prawny*, red. R. Wieruszewski, Warszawa–Wrocław–Kraków.
- Zwalczanie dyskryminacji. Podręcznik szkoleniowy* (2006), Luksemburg.